

**ANALISIS PERANAN KEPEMIMPINAN PENGURUS DALAM UPAYA
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI))

Hikmah Guru Cikeruh)

SKRIPSI

Disusun oleh :

Monika Depi

C1150197

Dosen Pembimbing :

Dr. Hj. Inne Risnaningsih, SE., M.Si

Evan Firdaus, SE., MM



IKOPIN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN

INSTITUT MANAJEMEN KOPERASI INDONESIA

2019

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : **ANALISIS PERANAN KEPEMIMPINAN
PENGURUS DALAM UPAYA
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA
KARYAWAN**

NAMA : **Monika Depi**

NRP : **C1150197**

PROGRAM STUDI : **S-1 Manajemen**

KONSENTRASI : **Manajemen Sumber Daya Manusia**


MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN

Pembimbing I

Pembimbing II


(Dr. Hj. Inne Risaningsih, SE., M.Si)


(Evan Firdaus, SE., MM)


Direktur Program Studi S-1 Manajemen


(Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc)

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Sumedang pada tanggal 6 Juni 1997, dengan nama lengkap **Monika Depi**. Merupakan anak tunggal dari keluarga **Bapak Mardjono** dan **Ibu Dede**.

Pendidikan yang pernah ditempuh penulis :

1. SDN Kencana Indah 2 Rancaekek berijazah tahun 2009
2. SMPN 3 Rancaekek berijazah tahun 2012
3. SMAN 1 Rancaekek berijazah tahun 2015
4. Tercatat sebagai mahasiswa Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN) pada tahun 2015, dengan menempuh pendidikan Strata 1 pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.



IKOPIN

ABSTRACT

Monika Depi 2019, “*The Analysis of the Role Board of Director Leadership in an Effort to Increase Employee Work Effectiveness*” (Case Study of the Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Hikmah Guru Cikeruh), under the guidance of Ms. **Hj. Inne Risnaningsih** and Mr. **Evan Firdaus**.

Leadership has an important role in an organization, because the role of a leader is basically a translation of a series of leadership functions, while the leadership function is an effort to invite or encourage all subordinates or followers, so that they will willingly provide dedication to achieve organizational goals in accordance with the abilities of subordinates maximally. The success of cooperatives in producing desired outputs can be seen from the effectiveness of the work carried out by employees in each business unit.

Leadership is a process to influence or move others effectively and efficiently to achieve organizational goals. While work effectiveness is a measure that states how far the work target (quality, quantity, and time) has been achieved. The greater the percentage of targets achieved, the higher the level of effectiveness.

The phenomenon that occurs is that the board of director has not been able to suppress the number of members who leave and the ratio of effectiveness that continues to decline is allegedly due to the effectiveness of employee work that has not been maximized due to leaders who have not established effective communication and have not been optimal in educating or providing guidance regarding service to members . The research method used is a qualitative method through case studies with observation, interviews, questionnaires, and literature study techniques. Data analysis using scoring techniques or using a Likert scale.

Based on the results of the study note that the overall leadership role of the KPRI Hikmah Guru Cikeruh has been carried out well, with a score of 209 that means the leadership of board of director plays a role as a leader in good criteria but there are some things that need to be considered and improved by the board of director. Matters that need to be considered and improved by the board of director include guiding and directing the tasks of employees, overseeing information about changes or developments in cooperatives, representing cooperatives and handling problems that arise in cooperatives. The effectiveness of employee work on KPRI Wisdom of Cikeruh Teachers as a whole is included in both criteria with a score of 63, that means the work effectiveness is achieved by employees in effective criteria but there needs to be some efforts to improve work accuracy, mastery of work, use of time used by employees in accordance with planning and the timeliness of services provided by employees.

Keywords : Leadership, Work Effectiveness

RINGKASAN

Monika Depi 2019, “Analisis Peranan Kepemimpinan Pengurus Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan” (Studi Kasus pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Hikmah Guru Cikeruh), di bawah bimbingan Ibu **Hj. Inne Risnaningsih** dan Bapak **Evan Firdaus**.

Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam suatu organisasi, sebab peranan seorang pemimpin pada dasarnya merupakan penjabaran serangkaian fungsi kepemimpinan, sedangkan fungsi kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mengajak atau menghimbau semua bawahan atau pengikut, agar dengan penuh kemauan memberikan pengabdian untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan para bawahan secara maksimal. Keberhasilan koperasi dalam menghasilkan output yang diinginkan dilihat dari efektif atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan pada setiap unit usaha.

Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi atau menggerakkan orang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan efektivitas kerja merupakan ukuran yang menyatakan seberapa jauh target kerja (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai. Semakin besar persentasi target yang dicapai, maka semakin tinggi tingkat efektivitasnya.

Adapun fenomena yang terjadi adalah pengurus yang belum bisa menekan angka anggota yang keluar dan adanya rasio efektivitas yang terus mengalami penurunan diduga karena efektivitas kerja karyawan yang belum maksimal dikarenakan pemimpin yang belum menjalin komunikasi secara efektif dan belum optimal dalam mengedukasi ataupun memberi arahan terkait pelayanan kepada anggota. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif melalui studi kasus dengan teknik observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan teknik skoring atau menggunakan skala likert.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa peranan kepemimpinan pengurus KPRI Hikmah Guru Cikeruh secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik, dengan skor 209 artinya kepemimpinan pengurus dalam memainkan peranan sebagai pemimpin dalam kriteria baik namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh pengurus. Hal-hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh pengurus diantaranya membimbing dan mengarahkan tugas-tugas karyawan, mengawasi informasi mengenai perubahan atau perkembangan koperasi, mewakili koperasi dan menangani masalah yang timbul dalam koperasi. Efektivitas kerja karyawan pada KPRI Hikmah Guru Cikeruh secara keseluruhan termasuk dalam kriteria baik dengan skor 63, artinya efektivitas kerja yang dicapai oleh karyawan dalam kriteria efektif tetapi perlu adanya beberapa upaya peningkatan yaitu ketelitian kerja, penguasaan pekerjaan, penggunaan waktu yang digunakan oleh karyawan sesuai dengan perencanaan dan ketepatan waktu pelayanan yang diberikan oleh karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Efektivitas Kerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, Puji Syukur Kehadirat Illahi Rabbi, karena atas rahmat-Nyalah skripsi yang berjudul **“Analisis Peranan Kepemimpinan Pengurus Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan”** ini dapat diselesaikan. Skripsi ini disusun berdasarkan penelitian pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Hikmah Guru Cikeruh. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen pada Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN).

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Namun demikian, penulis tetap berusaha dengan segala kemampuan yang ada dan berkat dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta Bapak Mardjono dan Ibu Dede yang telah mendidik, membimbing, dan membesarkan dengan penuh kasih sayang dan memberikan dorongan bantuan baik moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Rasa terima kasih yang sama penulis sampaikan kepada :

1. Yang terhormat, Ibu Dr. Hj. Inne Risnaningsih, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, serta dorongan dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Yang terhormat, Bapak Evan Firdaus, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, serta dorongan dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Yang terhormat, Bapak Dr. Eka Setiajatnika, SE., M.Si selaku Dosen Penelaah Koperasi yang telah memberikan kritik dan saran yang bermanfaat.
4. Yang terhormat, Bapak Dr. Maman Suratman, Drs., M.Si selaku Dosen Penelaah Konsentrasi yang telah memberikan kritik dan saran yang bermanfaat.
5. Yang terhormat, Bapak Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc selaku Direktur Program Studi S-1 Manajemen selama penulis menjadi mahasiswa.
6. Yang terhormat, Bapak Dr. H. Sugiyanto, SE., M.Sc selaku dosen wali yang telah memberikan motivasi, bimbingan, dan arahan selama perkuliahan di Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN).
7. Yang terhormat, Bapak/Ibu dosen dan karyawan Institut Manajemen Koperasi Indonesia yang telah banyak memberikan ilmu, motivasi, dan bimbingan kepada penulis selama penulis mengikuti perkuliahan di Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN).

8. Yang terhormat, Seluruh Pengurus serta Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Hikmah Guru Cikeruh yang telah mengizinkan dan membantu penulis melakukan penelitian.
9. Ananda Prasajo yang selalu memberikan dorongan, motivasi dan semangat kepada penulis.
10. Sahabat-sahabat tercinta Kemala Dwi A, Nisa Nadirah A, Fitri Hendriyani, Amarila Haban F, Elisa Astuty, Nuraini Putri F, Rachmawati, dan Irma Nurdiyanti yang menjadi tempat penulis berdiskusi dan memberikan motivasi kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan Kelas C, Kelas Manajemen SDM-A, teman-teman konsentrasi MSDM 2015, dan semua teman-teman Angkatan 2015 Institut Manajemen Koperasi Indonesia yang telah membantu dengan dorongan mental maupun memberikan info-info yang penulis butuhkan.
12. Serta pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan dorongan sehingga selesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT meridhoi semua yang telah diberikan kepada penulis dan menjadikan apapun itu adalah nilai ibadah Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Jatinangor, Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|-------------|
| RIWAYAT HIDUP..... | i |
| ABSTRACT..... | ii |
| RINGKASAN..... | iii |
| KATA PENGANTAR..... | iv |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 11 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian..... | 12 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian..... | 12 |
| 1.4.1 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan..... | 12 |
| 1.4.2 Aspek Guna Laksana..... | 13 |
| BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN | |
| 2.1 Pendekatan Masalah..... | 14 |
| 2.1.1 Pendekatan Perkoperasian..... | 14 |
| 2.1.1.1 Pengertian Koperasi..... | 15 |
| 2.1.1.2 Nilai-Nilai Koperasi..... | 17 |
| 2.1.1.3 Prinsip-Prinsip Koperasi..... | 17 |
| 2.1.1.4 Tujuan Koperasi..... | 19 |

| | |
|---|----|
| 2.1.1.5 Fungsi dan Peran Koperasi..... | 20 |
| 2.1.1.6 Konseptual Perkoperasian..... | 20 |
| 2.1.1.7 Prinsip Identitas Ganda Anggota..... | 23 |
| 2.1.1.8 Perangkat Organisasi..... | 26 |
| 2.1.1.9 Klasifikasi Koperasi..... | 30 |
| 2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 32 |
| 2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. | 33 |
| 2.1.2.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia. | 36 |
| 2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 37 |
| 2.1.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 38 |
| 2.1.2.5 Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 39 |
| 2.1.3 Pendekatan Peranan Kepemimpinan..... | 40 |
| 2.1.3.1 Pengertian Peranan..... | 40 |
| 2.1.3.2 Pengertian Kepemimpinan..... | 42 |
| 2.1.3.3 Tipe-Tipe Kepemimpinan..... | 45 |
| 2.1.3.4 Peranan Kepemimpinan..... | 46 |
| 2.1.3.5 Tolok Ukur Peranan Kepemimpinan..... | 47 |
| 2.1.4 Pendekatan Efektivitas Kerja..... | 48 |
| 2.1.4.1 Pengertian Efektivitas Kerja..... | 48 |
| 2.1.4.2 Indikator Efektivitas Kerja..... | 50 |
| 2.1.5 Keterkaitan Teori Peranan Kepemimpinan dengan Efektivitas Kerja..... | 54 |
| 2.2 Metode Penelitian..... | 55 |

| | |
|---|----|
| 2.2.1 Metode yang Digunakan..... | 55 |
| 2.2.2 Data yang Diperlukan (Operasionalisasi Variabel)..... | 56 |
| 2.2.3 Sumber Data dan Cara Menentukannya..... | 58 |
| 2.2.4 Teknik Pengumpulan Data..... | 59 |
| 2.2.5 Analisis Data..... | 60 |
| 2.2.6 Tempat Penelitian..... | 70 |
| 2.2.7 Jadwal Penelitian..... | 70 |

BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

| | |
|---|-----|
| 3.1 Keadaan Umum Organisasi..... | 71 |
| 3.1.1 Sejarah Terbentuknya Koperasi..... | 71 |
| 3.1.2 Struktur Organisasi Koperasi..... | 72 |
| 3.2 Keanggotaan Koperasi..... | 80 |
| 3.3 Kegiatan Usaha Koperasi..... | 81 |
| 3.4 Keadaan Permodalan Keuangan..... | 84 |
| 3.4.1 Permodalan..... | 84 |
| 3.4.2 Keadaan Keuangan..... | 86 |
| 3.5 Keadaan Wilayah Kerja KPRI Hikmah Guru Cikeruh..... | 94 |
| 3.6 Implementasi Jati Diri Koperasi..... | 94 |
| 3.6.1 Implementasi Definisi Koperasi..... | 95 |
| 3.6.2 Implementasi Nilai-Nilai Koperasi..... | 95 |
| 3.6.3 Implementasi Prinsip-Prinsip Koperasi..... | 99 |
| 3.7 Model ICA Grid..... | 101 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|-----|
| 4.1 Identitas Responden..... | 111 |
| 4.1.1 Jenis Kelamin..... | 111 |
| 4.1.2 Usia..... | 112 |
| 4.1.3 Pendidikan Terakhir..... | 113 |
| 4.2 Peranan Kepemimpinan Pengurus..... | 114 |
| 4.2.1 Pemimpin Sebagai Penentu Arah..... | 115 |
| 4.2.2 Pemimpin Sebagai Wakil dan Juru Bicara Organisasi..... | 122 |
| 4.2.3 Pemimpin Sebagai Komunikator..... | 126 |
| 4.2.4 Pemimpin Sebagai Mediator..... | 131 |
| 4.2.5 Peranan Pemimpin Sebagai Integrator..... | 135 |
| 4.3 Efektivitas Kerja Karyawan..... | 142 |
| 4.3.1 Kualitas Kerja..... | 144 |
| 4.3.2 Kuantitas Kerja..... | 152 |
| 4.3.3 Waktu Kerja..... | 156 |
| 4.4 Peranan Kepemimpinan Pengurus Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan..... | 163 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|-----|
| 5.1 Kesimpulan..... | 166 |
| 5.2 Saran..... | 167 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| No. Tabel | Judul | Halaman |
|-----------|--|---------|
| 01 | Perubahan Jumlah Anggota KPRI Hikmah Guru Cikeruh Tahun 2014-2018 | 8 |
| 02 | Perubahan Pendapatan KPRI Hikmah Guru Cikeruh Unit Simpan Pinjam Tahun 2014-2018 | 9 |
| 03 | Kedudukan Anggota Sebagai Pengguna Dalam Berbagai Jenis Koperasi | 25 |
| 04 | Operasionalisasi Variabel Peranan Kepemimpinan Pengurus | 57 |
| 05 | Operasionalisasi Variabel Efektivitas Kerja Karyawan | 58 |
| 06 | Cara Pengumpulan Data | 59 |
| 07 | Hasil Tanggapan Responden dari Variabel Peranan Kepemimpinan Pengurus | 63 |
| 08 | Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden dari Variabel Peranan Kepemimpinan Pengurus | 65 |
| 09 | Rekapitulasi Hasil Tanggapan Informan dari Variabel Peranan Kepemimpinan Pengurus | 65 |
| 10 | Hasil Tanggapan Responden dari Variabel Efektivitas Kerja Karyawan | 67 |
| 11 | Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden dari Variabel Efektivitas Kerja Karyawan | 69 |

| | | |
|----|--|-----|
| 12 | Rekapitulasi Hasil Tanggapan Informan dari Variabel Efektivitas Kerja Karyawan | 69 |
| 13 | Perkembangan Jumlah Anggota KPRI Hikmah Guru Cikeruh Tahun 2014-2018 | 81 |
| 14 | Perkembangan Pinjaman yang Diberikan KPRI Hikmah Guru Cikeruh Kepada Anggota Tahun 2014-2018 | 83 |
| 15 | Perkembangan Pendapatan Dari Pinjaman yang Diberikan KPRI Hikmah Guru Cikeruh Kepada Anggota Tahun 2014-2018 | 84 |
| 16 | Keadaan Permodalan KPRI Hikmah Guru Cikeruh Tahun 2014-2018 | 86 |
| 17 | Standar Pengukuran Rasio Likuiditas | 88 |
| 18 | Rasio Likuiditas KPRI Hikmah Guru Cikeruh Tahun 2014-2018 | 88 |
| 19 | Standar Pengukuran Rasio Solvabilitas | 90 |
| 20 | Rasio Solvabilitas KPRI Hikmah Guru Cikeruh Tahun 2014-2018 | 91 |
| 21 | Rasio Rentabilitas KPRI Hikmah Guru Cikeruh Tahun 2014-2018 | 93 |
| 22 | Implementasi Nilai-Nilai KPRI Hikmah Guru Cikeruh | 95 |
| 23 | Implementasi Prinsip-Prinsip KPRI Hikmah Guru Cikeruh | 99 |
| 24 | Alternatif Jawaban Pada Pertanyaan ICA Grid Model | 105 |
| 25 | Hasil Rekapitulasi Pengukuran Kinerja KPRI Hikmah Guru Cikeruh Berdasarkan Indikator Jati Diri Koperasi | 108 |
| 26 | Hasil Rekapitulasi Pengukuran Kinerja KPRI Hikmah Guru Cikeruh Berdasarkan Indikator Daya Saing Koperasi | 109 |

| | | |
|----|---|-----|
| 27 | Hasil Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Menetapkan Kebijakan Pelaksanaan dan Keputusan-Keputusan | 116 |
| 28 | Hasil Tanggapan Informan Tentang Kemampuan Menetapkan Kebijakan Pelaksanaan dan Keputusan-Keputusan | 117 |
| 29 | Hasil Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Mengarahkan Perumusan Rencana, Program Kerja dan Anggaran | 118 |
| 30 | Hasil Tanggapan Informan Tentang Kemampuan Mengarahkan Perumusan Rencana, Program Kerja dan Anggaran | 119 |
| 31 | Hasil Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Membuat Laporan Pertanggungjawaban Kerja Secara Tertulis | 120 |
| 32 | Hasil Tanggapan Informan Tentang Kemampuan Membuat Laporan Pertanggungjawaban Kerja Secara Tertulis | 121 |
| 33 | Hasil Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Mewakili Organisasi Di Dalam Maupun Di Luar KPRI Hikmah Guru Cikeruh | 123 |
| 34 | Hasil Tanggapan Informan Tentang Kemampuan Mewakili Organisasi Di Dalam Maupun Di Luar KPRI Hikmah Guru Cikeruh | 123 |
| 35 | Hasil Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Melakukan Kerjasama Dengan Koperasi/Perusahaan Lain | 125 |
| 36 | Hasil Tanggapan Informan Tentang Kemampuan Melakukan Kerjasama Dengan Koperasi/Perusahaan Lain | 125 |
| 37 | Hasil Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Melakukan Pengawasan dan Pengendalian Kegiatan/Usaha KPRI Hikmah Guru Cikeruh | 127 |

| | | |
|----|--|-----|
| 38 | Hasil Tanggapan Informan Tentang Kemampuan Melakukan Pengawasan dan Pengendalian Kegiatan/Usaha KPRI Hikmah Guru Cikeruh | 128 |
| 39 | Hasil Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Memberikan Bimbingan | 129 |
| 40 | Hasil Tanggapan Informan Tentang Kemampuan Memberikan Bimbingan | 130 |
| 41 | Hasil Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Mencegah Timbulnya Konflik Dalam Organisasi | 132 |
| 42 | Hasil Tanggapan Informan Tentang Kemampuan Mencegah Timbulnya Konflik Dalam Organisasi | 132 |
| 43 | Hasil Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Menangani Masalah Yang Timbul Dalam Organisasi | 134 |
| 44 | Hasil Tanggapan Informan Tentang Kemampuan Menangani Masalah Yang Timbul Dalam Organisasi | 134 |
| 45 | Hasil Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Menciptakan Kekompakan atau Kerjasama Antara Anggota Organisasi | 136 |
| 46 | Hasil Tanggapan Informan Tentang Kemampuan Menciptakan Kekompakan atau Kerjasama Antara Anggota Organisasi | 136 |
| 47 | Hasil Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Bersikap Netral Kepada Seluruh Karyawan | 138 |
| 48 | Hasil Tanggapan Informan Tentang Kemampuan Bersikap Netral Kepada Seluruh Karyawan | 138 |

| | | |
|----|--|-----|
| 49 | Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden dari Variabel Peranan Kepemimpinan Pengurus KPRI Hikmah Guru Cikeruh | 140 |
| 50 | Rekapitulasi Hasil Tanggapan Informan dari Variabel Peranan Kepemimpinan Pengurus KPRI Hikmah Guru Cikeruh | 141 |
| 51 | Hasil Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Kerja | 146 |
| 52 | Hasil Tanggapan Informan Tentang Ketelitian Kerja | 146 |
| 53 | Hasil Tanggapan Responden Tentang Kerapihan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan | 148 |
| 54 | Hasil Tanggapan Informan Tentang Kerapihan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan | 148 |
| 55 | Hasil Tanggapan Responden Tentang Penguasaan Pekerjaan | 149 |
| 56 | Hasil Tanggapan Informan Tentang Penguasaan Pekerjaan | 150 |
| 57 | Hasil Tanggapan Responden Tentang Pelayanan Kepada Anggota | 151 |
| 58 | Hasil Tanggapan Informan Tentang Pelayanan Kepada Anggota | 151 |
| 59 | Hasil Tanggapan Responden Tentang Jumlah Rutinitas Kerja Yang Diselesaikan | 153 |
| 60 | Hasil Tanggapan Informan Tentang Jumlah Rutinitas Kerja Yang Diselesaikan | 154 |
| 61 | Hasil Tanggapan Responden Tentang Jumlah Pekerjaan Tambahan Yang Diselesaikan | 155 |
| 62 | Hasil Tanggapan Informan Tentang Jumlah Pekerjaan Tambahan Yang Diselesaikan | 156 |
| 63 | Hasil Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu Kerja | 158 |

| | | |
|----|--|-----|
| 64 | Hasil Tanggapan Informan Tentang Ketepatan Waktu Kerja | 158 |
| 65 | Hasil Tanggapan Responden Tentang Efisiensi Waktu | 160 |
| 66 | Hasil Tanggapan Informan Tentang Efisiensi Waktu | 160 |
| 67 | Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden dari Variabel Efektivitas Kerja Karyawan KPRI Hikmah Guru Cikeruh | 161 |
| 68 | Rekapitulasi Hasil Tanggapan Informan dari Variabel Efektivitas Kerja Karyawan KPRI Hikmah Guru Cikeruh | 162 |
| 69 | Rekapitulasi Peranan Kepemimpinan Pengurus Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan | 165 |



IKOPIN

DAFTAR GAMBAR

| No. Gambar | Judul | Halaman |
|------------|--|---------|
| 01 | Peranan Timbal Balik Antar Dimensi-Dimensi Koperasi | 21 |
| 02 | Struktur Organisasi KPRI Hikmah Guru Cikeruh | 73 |
| 03 | Diagram Model Kisi-Kisi (Grid Model) | 106 |
| 04 | Diagram ICA Grid Model Pada KPRI Hikmah Guru Cikeruh | 110 |
| 05 | Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 111 |
| 06 | Identitas Responden Berdasarkan Usia | 112 |
| 07 | Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 113 |



IKOPIN